



ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ  
ΦΙΛΕΛΛΗΝΩΝ & ΨΥΛΛΑ 2  
105 57 ΑΘΗΝΑ  
Τηλ 213.16.16.900  
Fax 2103246165  
Email: [adedy@adedy.gr](mailto:adedy@adedy.gr),  
[adedy1@adedy.gr](mailto:adedy1@adedy.gr)

Αθήνα, 14.03.2022

Αριθμ. Πρωτ.:83

## ΔΕΛΤΙΟ ΤΥΠΟΥ

**Συνέντευξη Τύπου την Τρίτη 15 του Μάρτη, ώρα 12.00  
στο Ξενοδοχείο ΑΜΑΛΙΑ (Λεωφ. Βασιλίσσης Αμαλίας 10),  
με θέμα: Έρευνα για τη σεξουαλική παρενόχληση στον  
εργασιακό χώρο του δημόσιου τομέα**

Η Α.Δ.Ε.Δ.Υ. και το Κοινωνικό Πολύκεντρο της Α.Δ.Ε.Δ.Υ. με αφορμή την Παγκόσμια Ημέρα της Γυναίκας διοργανώνουν συνέντευξη τύπου την **Τρίτη 15 Μαρτίου στις 12:00, στο Ξενοδοχείο «Αμαλία»** (Λεωφ. Βασιλίσσης Αμαλίας 10) στο πλαίσιο της παρουσίασης της υπό έκδοση έρευνας με θέμα τη σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο του δημοσίου τομέα, η οποία εκπονήθηκε από ερευνητική ομάδα του Παντείου Πανεπιστημίου. Σκοπός της έρευνας ήταν να καταγράψει σε τι βαθμό οι εργαζόμενες και εργαζόμενοι στο Δημόσιο υφίστανται σεξουαλική και ηθική παρενόχληση, αλλά και σεξιστικές συμπεριφορές κατά τη διάρκεια της εργασίας τους και πώς μπορούν αυτές οι συμπεριφορές να εξαλειφθούν μέσα από την υιοθέτηση συγκεκριμένων μέτρων και πολιτικών.

### Η Ερευνητική ομάδα

- **Μαρία Στρατηγάκη** (Επιστημονική υπεύθυνη)  
Αναπλ. Καθηγήτρια, Πάντειον Πανεπιστήμιο Κοιν. & Πολ. Επιστημών
- **Αρετή Μαυρομάτη-Λαγάνη**  
Υποψήφια Διδάκτορας, Πάντειον Πανεπιστήμιο Κοιν. & Πολ. Επιστημών
- **Αναστασία Χαραλάμπη**  
Μεταδιδασκτορ. ερευνήτρια, Πάντειον Πανεπιστήμιο Κοιν. & Πολ. Επιστημών
- **Χαράλαμπος Παπακωνσταντίνου**  
Υποψήφιος Διδάκτορας, Εθνικό Μετσόβιο Πολυτεχνείο
- **Αικατερίνη Μιχαλοπούλου**  
Καθηγήτρια, Πάντειον Πανεπιστήμιο Κοιν. & Πολ. Επιστημών

## **Επιτελική Σύνοψη**

### **1. Υφιστάμενη κατάσταση**

Το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης έχει μακρά ιστορία με τον όρο να χρονολογείται από το 1975. Αν και πολλά έχουν αλλάξει από τότε, τα ευρήματα πρόσφατων ερευνών υποδεικνύουν ότι το φαινόμενο παραμένει ιδιαίτερα διαδεδομένο στους χώρους εργασίας με το 1/3 των γυναικών να έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση και η συντριπτική πλειονότητα των θυτών να είναι άνδρες. Η σεξουαλική και η ηθική παρενόχληση στην εργασία μπορεί να προκαλέσει φόβο, άγχος, μειωμένη παραγωγικότητα, συχνότερη απουσία από την εργασία, ενώ είναι πιθανό να οδηγήσει ακόμα και στην παραίτηση.

Στην Ελλάδα, η πιο πρόσφατη έρευνα που δημοσιεύτηκε το 2020, διαπίστωσε ότι περίπου 2 στις 3 γυναίκες είχαν αποτελέσει θύματα σεξιστικών βλεμμάτων και μη λεκτικής σεξιστικής συμπεριφοράς με το 22% των θυμάτων να απασχολείται στο Δημόσιο και ένα 29% εκείνων που εργάζονταν στο Δημόσιο να έχει υποστεί κάποιου είδους σεξουαλική επίθεση. Στην ελληνική βιβλιογραφία, η έμφαση δίνεται κυρίως στην ηθική παρενόχληση (mobbing) και όχι στη σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία. Οι περισσότερες έρευνες εστιάζουν στα επαγγέλματα της υγείας και όχι εν γένει στο Δημόσιο, ενώ απουσιάζουν οι μελέτες που συνδυάζουν διαφορετικές μεθοδολογίες για την καλύτερη ανάδειξη του φαινομένου.

### **2. Σκοπός της έρευνας**

Σκοπός της προτεινόμενης έρευνας ήταν να καταγράψει σε τι βαθμό οι εργαζόμενες και εργαζόμενοι στο Δημόσιο υφίστανται σεξουαλική και ηθική παρενόχληση, αλλά και σεξιστικές συμπεριφορές κατά τη διάρκεια της εργασίας τους και πώς μπορούν αυτές οι συμπεριφορές να εξαιρεθούν μέσα από την υιοθέτηση συγκεκριμένων μέτρων και πολιτικών.

### **3. Μεθοδολογία**

Η συστηματική μελέτη των ζητημάτων που τίθενται από το αντικείμενο και τους στόχους της έρευνας επέβαλε μια ιδιαίτερη μεθοδολογική προσέγγιση υπό την έννοια των διαφορετικών επιπέδων

εμπειρικής παρατήρησης. Για τον λόγο αυτό διενεργήθηκε μία δειγματοληπτική έρευνα στον γενικό πληθυσμό των δημοσίων υπαλλήλων ( $N = 697$ ) και μία εμπειρική μελέτη ποιοτικού τύπου με τη συμμετοχή 26 γυναικών, οι οποίες είχαν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία τους στο Δημόσιο και δύο συνεντεύξεις που πραγματοποιήθηκαν με πληροφορήτριες-κλειδιά (key-informants).

#### **4. Αποτελέσματα**

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της δειγματοληπτικής έρευνας δεν διαπιστώθηκε έντονη μεροληψία σε βάρος των γυναικών στο Δημόσιο.

Η πλειονότητα των αποκρινόμενων στη δειγματοληπτική έρευνα δήλωσε ότι αισθάνεται να αναγνωρίζεται η αξία τους από την υπηρεσία που εργάζονται, αλλά διαφωνεί στην ερώτηση σχετικά με το αν στην υπηρεσία τους αναγνωρίζεται η αξία όλων των ατόμων. Στις συνεντεύξεις, το ζήτημα αυτό φάνηκε ότι είναι σύνθετο, καθώς κακοποιητικοί προϊστάμενοι τείνουν να μην αναγνωρίζουν την αξία των εργαζομένων. Ωστόσο, η αξία της εργασίας μπορεί να αναγνωρίζεται από άλλους προϊστάμενους ή συναδέλφους και πολίτες ή και ακόμα χειρότερα το άτομο που παρενοχλεί να μην εμπλέκεται στη διαδικασία αξιολόγησης του θύματος.

Οι συμμετέχουσες/-οντες και στις δύο έρευνες δήλωσαν ότι έχουν γνώση αρνητικών σχολίων, εχθρικής μεταχείρισης ή απρεπούς συμπεριφοράς και συμφωνούν στο ότι δεν υπάρχουν συνέπειες για αυτά τα άτομα που επιδεικνύουν τέτοιες συμπεριφορές. Οι συμμετέχουσες/-οντες και στις δύο έρευνες ανέφεραν ότι δεν υπάρχει διακίνηση σεξουαλικού περιεχομένου ηλεκτρονικά (πέρα από μία συμμετέχουσα που ανέφερε την επίδειξη ανεπιθύμητων φωτογραφιών) και μόνο 2 γυναίκες ανέφεραν ότι οι θύτες προσπαθούσαν να παρενοχλήσουν τους στόχους τους, μέσω μηνυμάτων και μέσω Facebook με την αποστολή κειμένων και αιτημάτων φιλίας.

Έντεκα από τις 26 συμμετέχουσες στις συνεντεύξεις δήλωσαν ότι σκέφτηκαν να εγκαταλείψουν την εργασία τους μετά από τέτοιες συμπεριφορές, ενώ 14 γυναίκες επέλεξαν να μην αναφέρουν το περιστατικό στη διοίκηση, καθώς δεν ένιωθαν άνετα να το αναφέρουν και μόλις 11 προχώρησαν σε κοινοποίηση του γεγονότος με πενιχρά αποτελέσματα. Ας σημειωθεί ότι μία γυναίκα ανέφερε ανήθικη πρόταση από εξυπηρετούμενο κοινό.

Η πλειονότητα των συμμετεχόντων/-ουσών στη δειγματοληπτική έρευνα δήλωσε ότι δεν υπάρχουν δυσμενείς συνέπειες για τους/τις ανώτερους/-ες που είναι προσβλητικοί/-ες, απρεπείς και εχθρικοί/-ες, ότι δεν ισχύουν τα ίδια μέτρα για όλες τις κατηγορίες υπαλλήλων όσον αφορά την ανάρμοστη συμπεριφορά σχετιζόμενη με το φύλο και ότι οι διαδικασίες που έχουν υιοθετηθεί από την υπηρεσία σχετικά με την καταγγελία και τιμωρία των ανάρμοστων συμπεριφορών σχετικών με το φύλο δεν είναι κατανοητές και εφαρμόσιμες. Οι συμμετέχουσες στις συνεντεύξεις δήλωσαν ότι στις περισσότερες περιπτώσεις η ηγεσία είτε αδιαφορεί, καλύπτοντας αντίστοιχα περιστατικά είτε δεν διαθέτει -στα χέρια της- εργαλεία αντιμετώπισης αντίστοιχων συμπεριφορών. Επίσης, οι 22 (από τις 26) γυναίκες δήλωσαν ότι φοβούνται ή/και είχαν αντίποινα μετά από ηθική ή σεξουαλική παρενόχληση. Επιπροσθέτως, 6 γυναίκες ανέφεραν ότι υφίστανται άτομα που βασίζονται πάνω στη σεξουαλική ευνοιοκρατία στην εργασία τους.

Οι συμμετέχουσες/-ντες και στις δύο έρευνες συμφωνούν ότι οι διαδικασίες τιμωρίας ανάρμοστων συμπεριφορών δεν είναι εφαρμόσιμες για συγκεκριμένες κατηγορίες υπαλλήλων. Όπως δηλώθηκε στις συνεντεύξεις, ακόμα και στην εξαιρετική περίπτωση που θα διενεργηθεί ΕΔΕ εντός της υπηρεσίας δεν αποδίδεται δικαιοσύνη, ενώ στις περισσότερες περιπτώσεις δεν γίνεται ούτε προφορική επίπληξη του θύτη από τους υπεύθυνους. Η ερμηνεία που δόθηκε είναι ότι πολλές φορές αυτό συμβαίνει, γιατί ο θύτης έχει κάποιου είδους εξουσία μέσα στον οργανισμό, διαθέτει ερείσματα πάνω σε άλλους συναδέλφους, ή ακόμα και σε πολιτικά κόμματα/συνδικάτα και η κεντρική διοίκηση δεν επιθυμεί να έρθει σε σύγκρουση μαζί του. Τέλος, πρόβλημα δεν αποτελεί μόνο ότι δεν εφαρμόζονται οι διαδικασίες, αλλά ότι αυτές δεν υφίστανται, εφόσον υπάρχει σχεδόν καθολική έλλειψη επιτροπών ισότητας και πρωτοκόλλων αντιμετώπισης της παρενόχλησης.

## **5. Προτάσεις πολιτικής**

Για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στον δημόσιο τομέα απαιτείται συμπλήρωση και προσαρμογή του νομοθετικού πλαισίου που διέπει τους δημοσίους υπαλλήλους (ν. 3528/2017), σύμφωνα με το ισχύον διεθνές και Ευρωπαϊκό Δίκαιο και ιδιαίτερα στην πρόσφατη κύρωση της Διεθνούς Σύμβασης 190 για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας. Παράλληλα, προτείνεται η άμεση εκπόνηση «Πρωτοκόλλου για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στον δημόσιο τομέα» στα

πρότυπα καλών πρακτικών άλλων οργανισμών στην Ευρώπη και την Ελλάδα.

### **Έρευνα για τη σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο του δημόσιου τομέα**

Σκοπός της έρευνας ήταν να καταγράψει σε τι βαθμό οι εργαζόμενες στο Δημόσιο υφίστανται σεξουαλική και ηθική παρενόχληση κατά τη διάρκεια της εργασίας τους και πώς μπορούν αυτές οι συμπεριφορές να αντιμετωπισθούν με τη λήψη συγκεκριμένων μέτρων.

Διενεργήθηκε δειγματοληπτική έρευνα στον γενικό πληθυσμό των δημοσίων υπαλλήλων και εμπειρική μελέτη με συνεντεύξεις εργαζομένων γυναικών οι οποίες είχαν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση ή ηθική παρενόχληση στην εργασία τους στο Δημόσιο.

Οι συμμετέχουσες/-οντες και στις δύο έρευνες δήλωσαν ότι έχουν γνώση αρνητικών σχολίων, εχθρικής μεταχείρισης ή απρεπούς συμπεριφοράς και συμφωνούν στο ότι δεν υπάρχουν συνέπειες για αυτά τα άτομα που επιδεικνύουν τέτοιες συμπεριφορές. Πολλές συμμετέχουσες στις συνεντεύξεις δήλωσαν ότι σκέφτηκαν να εγκαταλείψουν την εργασία τους μετά από τέτοιες συμπεριφορές, ενώ οι περισσότερες γυναίκες επέλεξαν να μην αναφέρουν το περιστατικό στη διοίκηση, καθώς δεν ένιωθαν άνετα να το αναφέρουν και ορισμένες άλλες προχώρησαν σε κοινοποίηση του γεγονότος με πενιχρά αποτελέσματα. Οι συμμετέχουσες στις συνεντεύξεις δήλωσαν ότι στις περισσότερες περιπτώσεις η ιεραρχία είτε αδιαφορεί, καλύπτοντας αντίστοιχα περιστατικά είτε δεν διαθέτει -στα χέρια της- εργαλεία αντιμετώπισης αντίστοιχων συμπεριφορών. Οι περισσότερες γυναίκες δήλωσαν ότι φοβούνταν ή/και είχαν αντίποινα μετά από ηθική ή σεξουαλική παρενόχληση.

Οι συμμετέχουσες/-ντες και στις δύο έρευνες συμφωνούν ότι οι διαδικασίες τιμωρίας ανάρμοστων συμπεριφορών δεν είναι εφαρμόσιμες για συγκεκριμένες κατηγορίες υπαλλήλων. Όπως δηλώθηκε στις συνεντεύξεις, ακόμα και στην εξαιρετική περίπτωση που θα διενεργηθεί ΕΔΕ εντός της υπηρεσίας δεν αποδίδεται δικαιοσύνη, ενώ στις περισσότερες περιπτώσεις δεν γίνεται ούτε προφορική επίπληξη του θύτη από τους υπεύθυνους. Η ερμηνεία που δόθηκε είναι ότι πολλές φορές αυτό συμβαίνει, γιατί ο θύτης έχει κάποιου είδους εξουσία μέσα

στον οργανισμό, διαθέτει ερείσματα πάνω σε άλλους συναδέλφους, ή ακόμα και σε πολιτικά κόμματα/συνδικάτα και η κεντρική διοίκηση δεν επιθυμεί να έρθει σε σύγκρουση μαζί του. Τέλος, πρόβλημα δεν αποτελεί μόνο ότι δεν εφαρμόζονται οι διαδικασίες, αλλά ότι αυτές δεν υφίστανται, εφόσον υπάρχει σχεδόν καθολική έλλειψη πρωτοκόλλων αντιμετώπισης της παρενόχλησης.

Στο τέλος της έρευνας προτείνονται μέτρα αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης και η άμεση εκπόνηση ενός «**Πρωτοκόλλου για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στον δημόσιο τομέα**» στα πρότυπα καλών πρακτικών άλλων οργανισμών στην Ευρώπη και την Ελλάδα. Στην έρευνα περιλαμβάνεται διεξοδική καταγραφή των πολιτικών που έχουν εφαρμοσθεί για την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης στο δημόσιο τομέα στο **Ηνωμένο Βασίλειο, την Γαλλία, την Γερμανία και την Σουηδία**, όπως επίσης και το πλήρες ισχύον θεσμικό πλαίσιο στην **Ελλάδα**.

**Από την Εκτελεστική Επιτροπή της Α.Δ.Ε.Δ.Υ.**